

**CAIO FERNANDES MARTINS**

**REFORMA TRABALHISTA: Percepção e críticas do micro e pequeno empresário  
de João Pessoa/PB**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Administração

João Pessoa/PB  
2018

**CAIO FERNANDES MARTINS**

**REFORMA TRABALHISTA: percepção e críticas do micro e pequeno empresário de  
João Pessoa/PB**

Trabalho de Curso de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do Título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba.

**Professor Orientador:** César Emanuel Barbosa de Lima, Prof. Dr.

João Pessoa/PB  
2018

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M386r Martins, Caio Fernandes.

Reforma trabalhista: percepção e críticas do micro e  
pequeno empresário de João Pessoa - PB / Caio Fernandes  
Martins. - João Pessoa, 2018.

15 f. : il.

Orientação: César Lima.

Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Reforma trabalhista, Micro e pequeno empresário. I.  
Lima, César. II. Título.

UFPB/CCSA

## **Folha de Aprovação**

Artigo Científico de graduação apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do Título de Bacharel em Administração.

**Aluna:** Caio Fernandes Martins

**Trabalho:** REFORMA TRABALHISTA: percepção e críticas do micro e pequeno empresário de João Pessoa/PB

**Área da pesquisa:** Relação de Trabalho e Política

**Data de aprovação:** 24/ 10/ 2018

### **Banca examinadora**

---

César Emanuel Barbosa de Lima, Prof. Dr.  
Orientador

---

Geraldo Magela de Andrade, Prof. Msc.  
Examinador

João Pessoa/PB  
2018

## **REFORMA TRABALHISTA: percepção e críticas do micro e pequeno empresário de João Pessoa/PB**

**CAIO FERNANDES MARTINS**

Bacharelado em Administração da UFPB

E-mail: caiofmartins96@gmail.com

### **RESUMO**

As normas trabalhistas no Brasil sempre foram objetos de debate, seja para ampliá-las ou restringi-las. Após a aprovação da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mais conhecida como a reforma trabalhista, o tema é sempre recorrente nas discussões políticas e econômicas. Este trabalho tem como objetivo analisar a percepção do micro e pequeno empresário da cidade de João Pessoa sobre esta reforma. A amostra de pesquisa escolhida para fazer a análise foi micro e pequenos empresários, devido a sua representatividade na economia, já que de acordo com o SEBRAE (2012), no Brasil, 99% das empresas se encaixam na faixa de micro e pequena, gerando aproximadamente 87% dos empregos no país. Para que o objetivo da pesquisa fosse alcançado, foi aplicado um questionário com os empresários, estruturado com perguntas objetivas e subjetivas, com o intuito de verificar se as alterações na legislação são aplicadas nas suas empresas e também as opiniões sobre temas pertinentes da legislação atual. No trabalho de pesquisa realizado, constatou-se que já havia uma necessidade de atualização das normas trabalhistas, a rápida globalização faz as relações de trabalho mudarem drasticamente.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Micro e pequeno empresário. Flexibilização trabalhista

### **ABSTRACT**

The standards of the labor reform in Brazil were always a subject of debate, either to enlarge or restrict it. After the approval of the law number 13.467, of July 13th of 2017, more known as labor reform, the theme is always recurrent in the political and economical discussions. This work has the objective to analyze the perception of the micro entrepreneur in the city of João Pessoa over the reform. The chosen group to make the analysis, micro and small entrepreneurs, was because of its representativeness in the economy. According to SEBRAE (2012), in Brazil, 99% of the enterprises can be considered micro or small, generating approximately 87% of the jobs in the country. So the objective of the research could be reached, a questionnaire was applied with the entrepreneurs, having open and closed questions, with the intention of verifying if the alterations in the legislation are applied in their enterprises and also the opinions about relevant themes in the current legislation. In the work of the research made, it was noticed that there was already the necessity of updating the labor standards, the fast globalization changed the work relationships drastically.

**Key-words:** Labor reform. Micro and small entrepreneur, Labor flexibility.

## 1 INTRODUÇÃO

A formação das micro e pequenas empresas não é um privilégio apenas dos que possuem talento. O bom senso, a criatividade, o esforço, a dedicação e o amor ao trabalho têm mostrado ao homem sua capacidade variante em muitas virtudes, incluindo-se a honestidade. É importante ressaltar que a existência das micro e pequenas empresas é a base sustentável da economia do país. Por esse motivo, deve-se dar ênfase à sobrevivência desse segmento para que ocorra um desenvolvimento econômico e social (FERREIRA; MACEDO; SAT'ANNA *et al*, 2011).

O tamanho das empresas, no Brasil, pode ser definido a partir do seu faturamento anual, pois segundo o Sebrae (2018), uma microempresa é aquela que possui um faturamento anual bruto inferior ou igual a R\$ 240.000,00, já uma empresa de pequeno porte possui seu faturamento anual entre R\$ 240.000,00 e R\$ 2.4 milhões.

No dia 11 de novembro de 2017, foi aprovada no Senado Federal o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, conhecido popularmente como a Reforma Trabalhista. Nesse novo texto sobre o Direito do Trabalho foram discutidos e alterados diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, gerando muitos debates por parte da população acerca do tema.

Dentre vários controvertes, os principais giram em torno da regulamentação do trabalho autônomo, temporário e o terceirizado, bem como da jornada parcial; mas o maior seria o contrato de trabalho intermitente, como sendo uma nova forma de contrato.

No Brasil, de acordo com o Sebrae (2012), as micro e pequenas empresas representam 99% do número total de empresas do país, além de representar a geração de aproximadamente 27% do Produto Interno Bruto nacional (SEBRAE, 2014). Também, segundo a Secretaria da Micro e Pequena Empresa, na última década, entenda-se a partir do ano 2005, as organizações que se enquadram nessa faixa de faturamento são responsáveis por 84% dos empregos (MORENO, 2015)

Assim o presente artigo tem como principal objetivo compreender a percepção dos micro e pequenos empresários da grande João Pessoa/PB sobre a reforma trabalhista, aprovada em 2017, bem como a sua interferência na rotina de trabalho dessas empresas, os pontos positivos e negativos, críticas e aspectos que poderiam ser melhorados para aperfeiçoá-la.

Assim, na perspectiva de entender a ação mercadológica negocial a partir da nova legislação, é imperativa a seguinte arguição problema: quais as percepção e crítica sobre a Reforma Trabalhista de 2017 para os micros e pequenos empresários de João Pessoa/PB.

Ainda, tem-se, sobretudo, como justificativa do estudo, o atual momento do país e as discussões sobre temas ditos “polêmicos” que têm envolvido cada vez mais a sociedade como um todo. O debate sobre a reforma trabalhista, tem como protagonistas das discussões figuras políticas e pessoas que não estão envolvidas com as atividades do setor privado; portanto, torna-se de extrema importância envolver, escutar e como consequência entender o ponto de vista de indivíduos que estão diretamente envolvidos com essa reforma, já que os Micro e Pequenos empresários geram a maior parte dos empregos no Brasil.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Para a elaboração do artigo, foram realizadas pesquisas em livros, artigos e escritos de outros autores que já escreveram sobre o tema,

Para adentrar um pouco mais no assunto sobre legislação trabalhista, é importante apresentar alguns conceitos e definições importantes para a compreensão da abordagem proposta no presente artigo, bem como uma visão mais ampla do tema, no que se diz respeito à sua abrangência global, trazendo comparativos entre algumas legislações que regem as relações de trabalho pelo mundo com a brasileira e as especificidades de cada uma delas, as influências internas e externas recebidas durante a sua formulação e também as vantagens de sua mudança ou flexibilização, levando em consideração o contexto global em que nos encontramos atualmente.

### **2.1 As micro e pequenas empresas brasileiras**

As empresas brasileiras podem ser classificadas como micro, pequena, média e grandes empresas. A Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e o Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, é quem define a classificação das empresas, bem como o enquadramento delas quanto a seu faturamento. Porém não se possui unanimidade quanto à delimitação do segmento das micro e das pequenas empresas. Tem-se definição por valores de faturamento, por número de pessoas ocupadas ou em alguns casos por ambos.

A Lei Geral, como já exposto, a partir de 2012 define como microempresa aquela onde o empreendimento possui um faturamento de valor máximo de R\$ 240 mil por ano, se superar esse valor, já seria pequena empresa, podendo este, ter um faturamento máximo anual de R\$ 2,4 milhões.

Já quanto ao número de funcionários, no ramo do comércio, a microempresa pode ter no máximo nove funcionários, porém uma pequena empresa pode ter no máximo dez empregados. Agora na indústria, a microempresa pode ter dezenove empregados em seu máximo e a pequena empresa pode ter um total de noventa e nove empregados, sendo este o limite máximo (SEBRAE, 2013).

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social já utiliza outros parâmetros para essa definição, para o mesmo uma microempresa deve ter faturamento anual de no máximo R\$ 2,4 milhão e as pequenas empresas no valor máximo de R\$ 16,5 milhões (BNDES, 2015).

### **2.2 Legislação trabalhista brasileira**

Segundo o TRT, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, com 8 Capítulos, 922 artigos, a qual foi sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas e veio para unificar toda a legislação trabalhista que existe no Brasil. Possui como principal objetivo foi regulamentar as relações individuais e também coletivas que estão previstas na mesma. A CLT traz a regulamentação das relações de trabalho urbano e também as regulamentações do trabalho rural. É o principal instrumento para proteger os trabalhadores e trazer a regulamentação das relações de trabalho.

“A CLT, com seus 922 artigos, representava inegável avanço em relação ao período republicano anterior, no qual as relações entre capital e trabalho eram encaradas como uma questão de polícia e os empregados ficavam à mercê das arbitrariedades dos patrões, sem praticamente nenhuma legislação que lhes assegurasse os direitos básicos. Ao criar a Justiça do Trabalho, regulamentar o salário mínimo, as férias anuais e o descanso semanal remunerado, entre outros tantos benefícios à classe trabalhadora, Getúlio romperia com um longo histórico de injustiças sociais, embora sob o preço da repressão sistemática ao movimento operário independente e ao sindicalismo livre e assim evocou após anunciar aumento do salário mínimo e da tabela de vencimentos dos funcionários civis e militares” (CHAVES, 2016).

Chaves (2016) ainda traz uma pequena comparação para mostrar a influência da *Carta Del Lavoro* (documento utilizado na Itália durante o regime fascista para normatizar a organização e as relações de trabalho) na elaboração da CLT durante o governo de Vargas. Um dos pontos relevantes em que podemos perceber as semelhanças existentes é no artigo 17 da *Carta Del Lavoro*, que fala: “O empregado terá direito, em caso de rescisão sem culpa, a uma indenização proporcional ao anos de serviço”, e no artigo 499, §2º da CLT, que nos traz a seguinte informação: “Ao empregado despedido sem justa causa [...] é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço.” Outros dois pontos que se destacam nessa comparação é a contribuição sindical compulsória (recentemente extinta na reforma trabalhista) e a “inexistência de liberdade sindical, que tolhem dos trabalhadores do direito de opção de livre afiliação sindical, impositivo este abolido até mesmo no país do seu nascimento desde o ano de 1970.”

## 2.3 Leis trabalhistas no mundo

Leis trabalhistas nos Estados Unidos baseiam-se seu direito em *common-law*, ou seja, suas decisões são pautadas em jurisprudências. Possuem uma legislação trabalhista mais flexível, com mais abertura para negociações individuais, existe uma legislação federal específica, porém com padrões bem menores que os dispostos na CLT. Outro fator de extrema importância nas Leis trabalhistas dos Estados Unidos, é que os estados federados possuem autonomia para que se possa tomar decisões em relação a suas leis, pois cada lei trabalhista varia de Estado para Estado.

Já o Chile possui uma legislação trabalhista bem parecida com a nossa, tendo lei efetiva que prevê seguro desemprego, seguro saúde e seguridade previdenciária. É previsto para os sindicatos, que os mesmos podem negociar com os empregadores, utilizando de negociações coletivas.

O Uruguai possui uma legislação trabalhista considerada como uma das mais inteligentes do mundo, possui práticas como a reconvocação do Consejo de Salários, assembléia com os representantes do governo, dos empregados e dos empregadores, mostrando uma estrutura de trabalho conjugada entre essas partes.

Também, nessa mesma linha de raciocínio, na China os trabalhadores possuem uma série de benefícios, como descanso semanal e igualdade de salário entre homens e mulheres, além de licença maternidade remunerada, direito a greve, estabilidade no emprego e férias remuneradas. (TUROLLA, 2017).



Já na Europa, como na França, por exemplo, foi proposta uma reforma trabalhista no final de 2017, onde se prevê a mudança de diversos pontos na legislação francesa atual. Um desses pontos é que as empresas com menos de 20 funcionários terão a autonomia para negociar diretamente com os seus empregados, outra mudança é a imposição de um teto para a indenização em casos de demissão sem justa causa, e os funcionários que desejam entrar com alguma ação judicial contra a empresa em que trabalhava, terá apenas o período de um ano, ao invés de dois, para entrar com o processo. (BERCITO, 2017)

É perceptível que nos países que possuem legislações trabalhistas mais “rígidas”, onde a contratação e a demissão de funcionários possuem alguns entraves legais, o desemprego tende a ser grande entre os jovens, principalmente. Segundo o IBGE, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos atinge o índice de 25,3%, ou seja, mais de um quarto da população jovem pertencente a esta faixa etária.

Na França, onde se tenta aprovar uma reforma trabalhista citada anteriormente, percebemos uma taxa de desemprego entre os jovens muito parecida com a do Brasil, que segundo Normand (2018) a França fechou o segundo trimestre de 2017 com a taxa de 22,6%.

É demasiado importante analisar a estrutura trabalhista dos diversos países para poder servir de parâmetro para nós, Brasileiros, organizar a nossa relação de trabalho.

## **2.4 Vantagem da flexibilização das leis trabalhistas para empregado e empregadores**

A flexibilização do direito do trabalho é também entendida como um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho. Neste sentido é concebida como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento (NETO, 1996 *apud* LUTOSA, 2016).

É de extrema importância no momento atual, que se adapte ao mercado flexibilizado, os contratos e as relações de trabalho, pois o Estado não pode ficar às margens do desenvolvimento mundial.

Assim, a Flexibilização do Direito do Trabalho é uma expressão que foi voltada para dar nome a uma grande mudança da legislação trabalhista. A globalização, a falta de emprego, o desenvolvimento da tecnologia e o aumento da produtividade buscando várias razões como as relações políticas, econômicas e sociais. O Brasil vem aderindo a flexibilização das leis trabalhistas, tendo como justificativa a oportunidade de diminuir a taxa de desemprego e de exclusão social (LUTOSA, 2016).

Esta flexibilização pode ser benéfica tanto ao empregado como ao empregador, pois como é possível a negociação coletiva, tem-se uma perfeita harmonia no ambiente de trabalho. A negociação coletiva pode ser suficiente para resolver os conflitos que iniciaram com as mudanças, ficando assim a relação entre empregado e empregador, equilibrada e protegendo os dois lados (MANUS, 2017).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a construção do artigo, a pesquisa realizada foi de natureza qualitativa, já que o principal objetivo é analisar a percepção de micro e pequenos empresários sobre o tema da reforma trabalhista brasileira.

“O termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível e, após este tirocínio, o autor interpreta e traduz em um texto, zelosamente escrito, com perspicácia e competência científicas, os significados patentes ou ocultos do seu objeto de pesquisa” CHIZZOTTI (2003).

Pode-se dizer que a pesquisa feita tem, ainda, cunho exploratório, pois de acordo com Gil (1991, p.45 apud FERNANDES; GOMES, 2003 p.6), ela visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses, tendo como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. A pesquisa também pode ser considerada descritiva, pois, segundo Vergara (1990), tem como característica a “Exposição das características de determinada população ou determinado fenômeno. Pode ampliar-se para o estabelecimento de correlações entre fatores ou variáveis ou, ainda, para definição da natureza de tais correlações”.

Para realizar a fundamentação teórica do artigo, foram usados diversos artigos científicos, textos e periódicos, que serviram de suporte para embasar o tema proposto, visto que foram abordados diversos pontos pertinentes para uma melhor compreensão acerca do tema exposto, como uma pequena revisão do contexto histórico da época que foi criada a CLT e um comparativo da legislação brasileira com as de outros países.

Na coleta de dados realizada na pesquisa, foi elaborado um questionário *online* e enviado para diversos micro e pequenos empresários da cidade de João Pessoa/PB para analisar suas percepções, críticas e elogios aos pontos alterados na reforma trabalhista. A quantidade de respostas obtidas (amostra) foi delimitada pela acessibilidade.

### 4 DESCRIÇÃO DO ACHADO DE PESQUISA

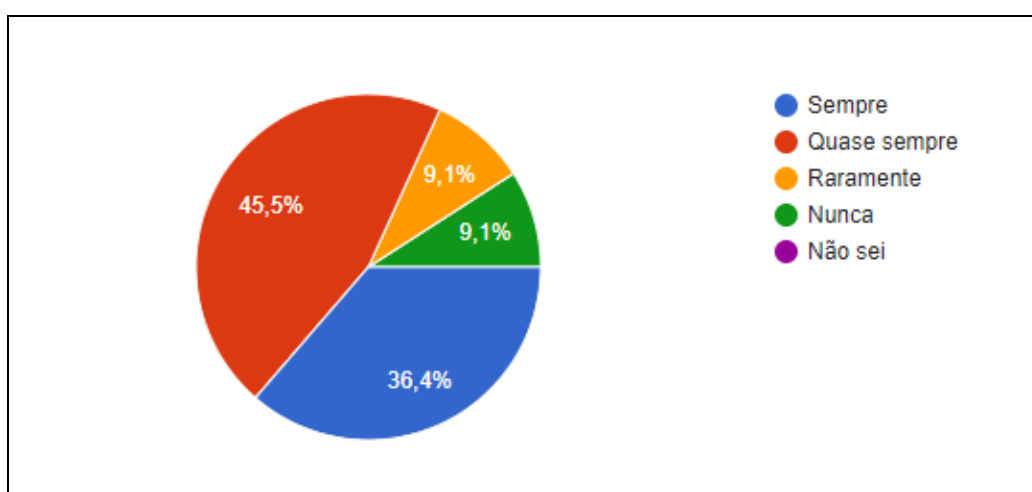
Na aplicação do questionário, foram obtidas 35 respostas para cada item, onde todos os respondentes se encaixavam no segmento de comércio, sendo a maioria donos de restaurantes, lanchonetes e lojas de *shoppings centers*.

Após a coleta de respostas através do questionário aplicado, foram gerados alguns gráficos para analisar a percepção dos empresários acerca do tema, bem como a análise de suas opiniões.

No primeiro questionamento realizado na pesquisa, foi indagado se a ***negociação entre patrão e empregado é algo positivo*** para ambas as partes. Pode-se perceber que na maioria das vezes (81,9%) a questão da negociação é nitidamente benéfica para todos, com a justificativa recorrente de que a maior flexibilidade da ‘hora da negociação’ pode atender necessidades específicas de ambas as partes envolvidas. Apenas 18,1% acham que a

negociação é, na maioria das vezes, algo negativo, como observado no Gráfico 1 abaixo. Pode-se afirmar que a maior flexibilidade na negociação aproxima o Brasil, de forma tímida, da legislação dos EUA, pois segundo Turolla (2018) existe uma grande abertura para negociações individuais, com menos rigidez por parte da legislação.

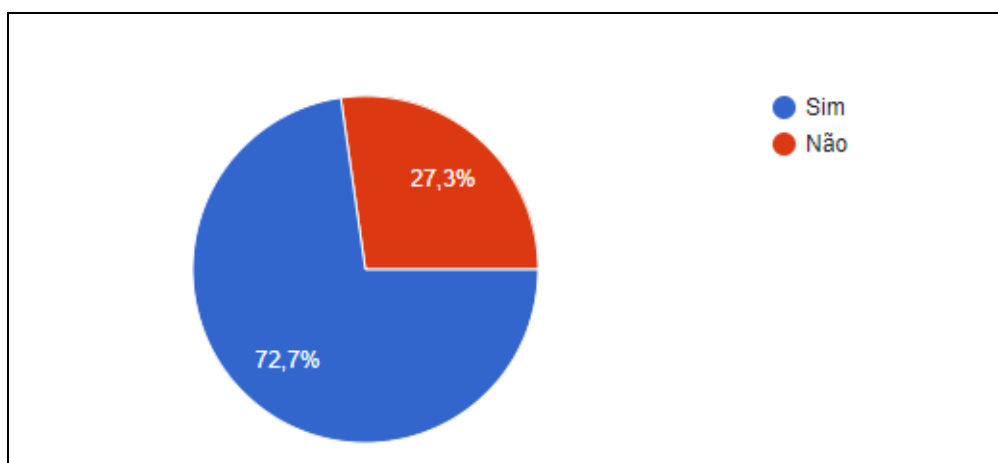
**GRÁFICO 1:** Negociação



**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Na sequência, foi questionado se o agente interessado sabe quais foram as *alterações ocorridas na concessão de férias* dos funcionários, mostrando que a grande maioria está ciente de quais são as mudanças ocorridas na legislação (Gráfico 2), ressaltando que, segundo os próprios entrevistados, a principal fonte de informação sobre este tema foram páginas de notícias na internet e telejornais, já que o tema foi amplamente exposto na mídia.

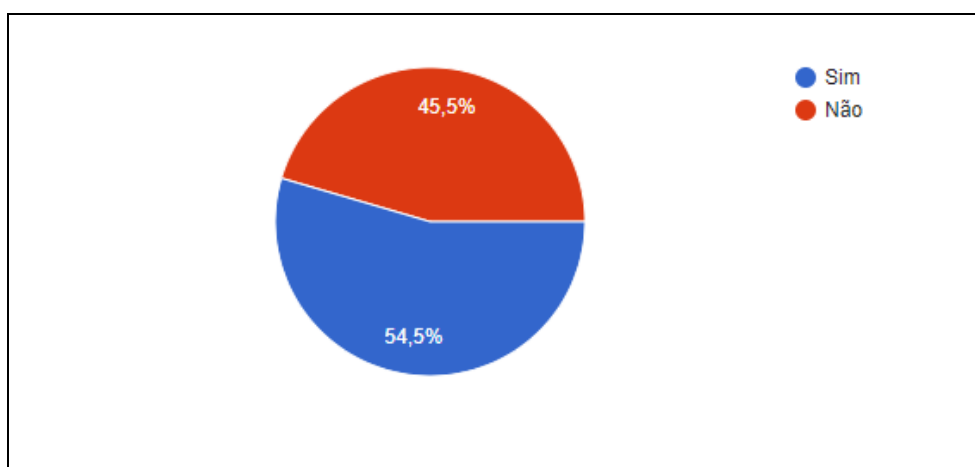
**GRÁFICO 2:** Férias



**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Em compensação quase metade dos entrevistados totais (45,5%) alegaram não utilizar as mudanças, como demonstrado no Gráfico 3, uma vez que alegam, em sua maioria, que é mais simples dar as férias completas, ao invés de dividi-la.

**GRÁFICO 3** - Férias



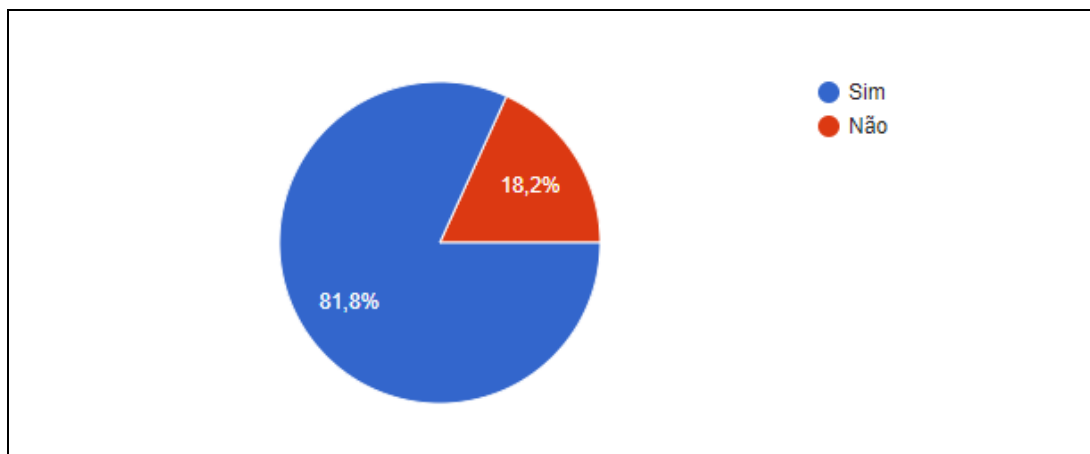
**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Ao perguntar a opinião sobre a **concessão das férias** (críticas, elogios ou sugestões de mudança) pode-se perceber certo padrão na maioria das respostas, tratando a flexibilidade das férias como algo positivo para ambas as partes, alegando que o período de um mês, em algumas áreas do setor privado, é demasiado longo para um funcionário ficar afastado, evitando a necessidade de fazer um “acordo por fora da legislação”, que trazia insegurança jurídica para a organização.

O terceiro ponto abordado foi o **trabalho intermitente**, onde a maioria dos entrevistados se mostrou consciente do que o assunto se trata, como demonstrado no Gráfico 4, mas em contrapartida apenas 1/4, aproximadamente, afirmou utilizar esse tipo

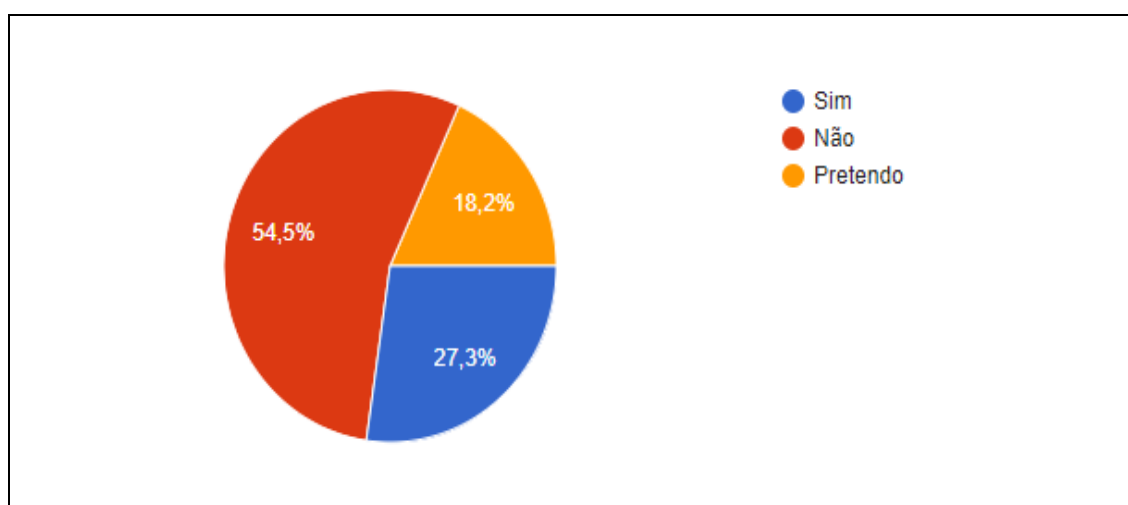
de trabalho em sua empresa, mostrando que após a aprovação das alterações na legislação, a adesão a esse item ainda é relativamente baixa, como demonstrado no Gráfico 5.

**GRÁFICO 4:** Trabalho intermitente



**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

**GRÁFICO 5:** Trabalho intermitente



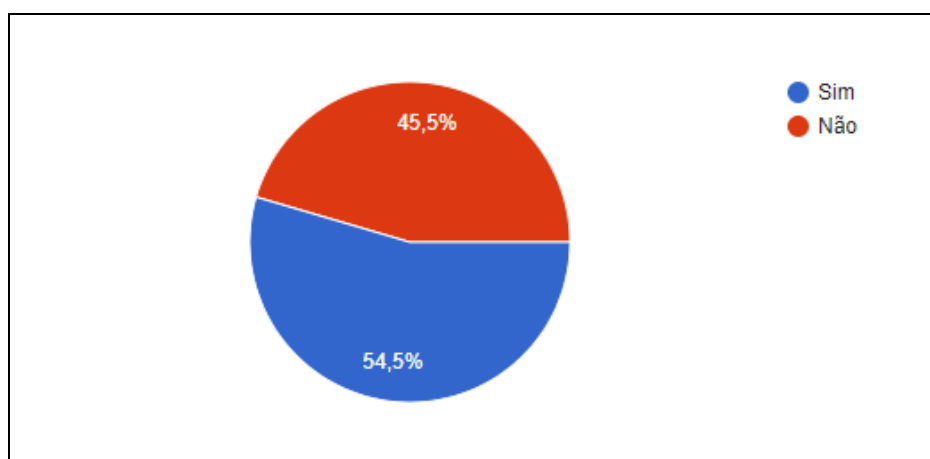
**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Ainda sobre o trabalho intermitente, quando indagados sobre ser algo positivo, excluindo as pessoas que afirmaram não saber do que se tratava, foi unânime a total aprovação dessa modalidade de contrato, e as principais alegações foram a redução de custo, também citada por Santos (2018) e aumento da produtividade, já que a empresa pode optar por contratar um funcionário apenas em um “horário de pico”, como um empresário do ramo alimentício, que respondeu o questionário afirmando que ele tem um gargalo na sua produção com relação à mão de obra somente de 9:00 às 11:00, e aumentaria muito seus custos se fosse contratar um funcionário para uma jornada inteira.

Outra vantagem citada pelos empresários é que o trabalhador também sai ganhando, já que todos eles pagam, proporcionalmente, um valor por hora de trabalho acima do piso salarial da categoria.

O ponto seguinte a ser abordado foi o *trabalho temporário*, onde quase metade dos entrevistados não sabiam quais eram as alterações realizadas na reforma, como demonstrado no Gráfico 6.

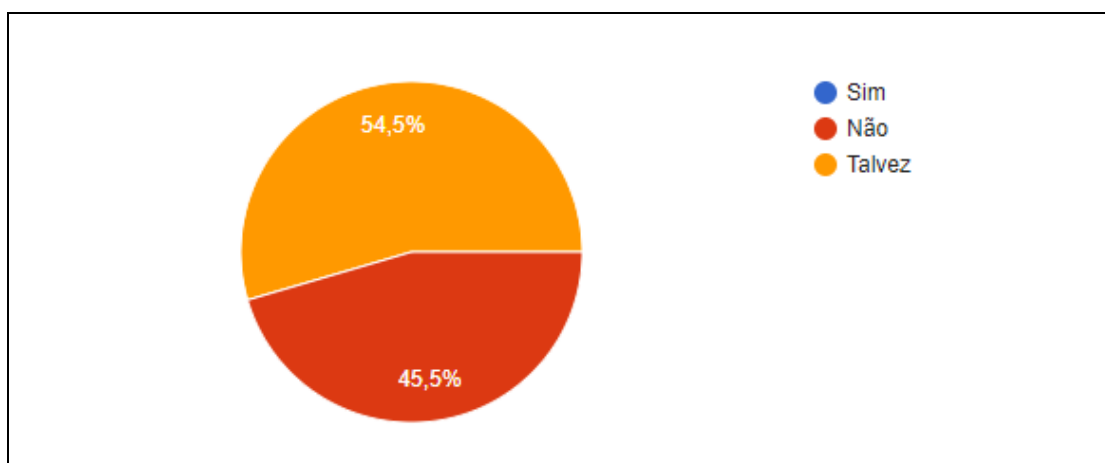
**GRÁFICO 6:** Trabalho temporário



**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Uma explicação para esse fato de aparente desinformação é justificado no questionamento seguinte, onde foram indagados se em suas empresas eles utilizam a mão de obra temporária (Gráfico 7), e o fator que mais chamou a atenção foi que nenhum dos entrevistados faz uso do trabalho temporário, mostrando que essa modalidade é pouco atrativa para as micro e pequenas empresas, onde os entrevistados alegaram, em sua maioria, que em seus setores não existe uma sazonalidade com picos de demanda durante certo período do ano, diferente de uma indústria que produz chocolate e precisa aumentar a produção no período que antecede a páscoa.

**Gráfico 7:** Trabalho temporário

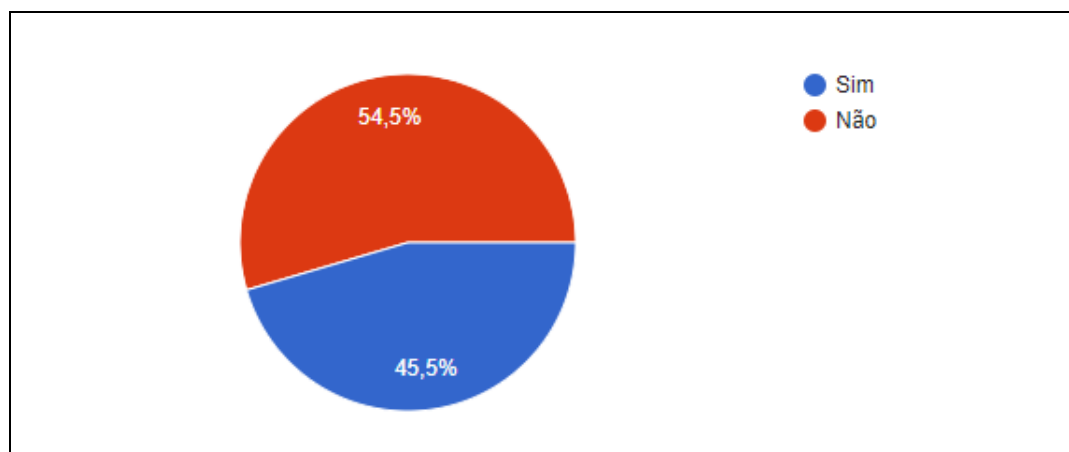


**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Em seguida foi perguntado se a *desnecessidade da homologação da rescisão de contrato junto ao sindicato* da categoria foi uma mudança positiva na legislação, e nesse quesito houve um padrão bem perceptível em quase todas as respostas, que foi a questão da diminuição da burocracia e simplificação para ambas as partes envolvidas, mostrando ser uma questão muito importante na discussão das mudanças realizadas, já que antes era necessário fazer um agendamento e ir presencialmente ao sindicato, com dinheiro em espécie, para homologar a rescisão. Alguns afirmaram que esse agendamento poderia levar, em alguns casos, entre 15 e 20 dias.

Também foi levantado o questionamento sobre a procura de informações em artigos, palestras, cursos, etc. sobre a reforma trabalhista e, de certo modo, houve um resultado surpreendente, mais da metade dos empresários não procuraram se informar sobre as alterações realizadas na legislação (Gráfico 8), alegando, na maioria dos casos, que o serviço de contabilidade já auxilia nas dúvidas sobre a legislação vigente para admissão e demissão de funcionários.

**GRÁFICO 8:** Busca de informações

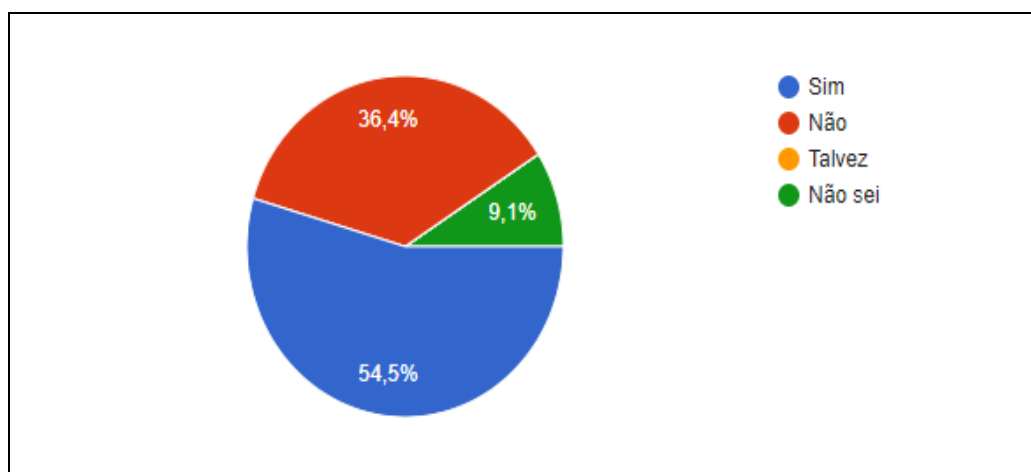


**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Por fim, o questionário foi encerrado com uma pergunta sobre a *visão geral do empresário sobre a reforma trabalhista realizada no Brasil*, se foi algo positivo. Pode-se perceber que pouco mais da metade considerou a alteração na legislação como positiva. (Gráfico 9), onde o principal elogio foi a flexibilidade em alguns pontos, como a questão da possibilidade de redução do horário de almoço para 30 minutos, citada diversas vezes, como exemplo, pelos empresários.

O mercado de trabalho evolui rapidamente por diversos fatores, por isso é preciso que a legislação seja adaptada para que não ocorram distorções (NETO,1996 *apud* LUTOSA, 2016).

**GRÁFICO 9:** Percepção geral sobre a Reforma Trabalhista



**Fonte:** Pesquisa Direta (2018).

Outro ponto importante a ser citado, é que dos 36,4% que afirmaram que a reforma não foi algo positivo, a maioria justificou essa afirmação dizendo que ela deveria ter ido além e ter sido ainda mais flexível nas negociações diretas.

## 5 CONCLUSÃO

Após o trabalho de pesquisa realizado, ficou claro que as relações de trabalho no Brasil estavam precisando de uma mudança urgente, já que nossa legislação estava defasada, pois era necessário dar mais segurança jurídica para as organizações poderem trabalhar no mercado atual.

A legislação que temos é antiga, foi criada em 1943, e por este motivo ela está defasada, devido à grande mudança que tivemos e ainda temos no mundo, principalmente



na tecnologia. Com o passar dos anos é natural que as relações de trabalho mudem, por isso é muito importante ter uma legislação compatível com o momento em que vivemos.

Problemas de burocracia enraizados no Estado brasileiro dificultam o crescimento das empresas, e essa reforma veio para simplificar as relações de trabalho que são muito regulamentadas pelo Governo Federal, o que abre muitas brechas para ações trabalhistas que por muitas vezes funcionam como uma “extorsão” com o micro e pequeno empresário.

Empresas, com o passar do tempo, criam um passivo trabalhista que podem fazê-la quebrar, por isso essa reforma aprovada em 2017 é apenas o primeiro passo para uma relação de trabalho mais livre e mais produtiva.

É perceptível que nossa legislação ainda precisa evoluir bastante para se equiparar a países desenvolvidos que se encaixam em um contexto preciso com o nosso, como os EUA.

É de extrema importância que nossa legislação esteja preparada para as mudanças que ocorrem no mundo, pois essas mudanças impactam diretamente nas relações de trabalho, seja com o surgimento de novas tecnologias ou novas funções, antes inexistentes. É claro o fato que as micro e pequenas empresas são importantes para a economia nacional, por isso é necessário estimular o crescimento dessas empresas.

## 6 REFERÊNCIAS

**Anuário do trabalho na micro e pequena empresa:** 2013. 6. ed. / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]. – Brasília, DF; DIEESE, 2013.

BRECITO, Diogo. **Macron apresenta reforma que flexibiliza lei trabalhista francesa.** Folha de São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2017/08/1914643-macron-apresenta-reforma-que-flexibiliza-lei-trabalhista-francesa.shtml>>. Acesso em: 27 mai. 2018

CHAVES, Alexandre. **A influência da Carta del lavoro na CLT.** Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://alexandrechavesadv.jusbrasil.com.br/artigos/313510871/a-influencia-da-carta-del-lavoro-na-clt>>. Acesso em: 07 mai. 2018.

CHIZZOTTI, Antonio. **A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios.** Redalyc.org, 2003. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/374/37416210/>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

**Entenda as diferenças entre microempresa, pequena empresa e MEI.** Portal SEBRAE, 2018. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

FERNANDES, L. A.; GOMES, J. M. M. **Relatórios de pesquisa nas ciências sociais: características e modalidades de investigação.** Seer.UFRGS, 2003.

FERREIRA, Calebe et al. **Gestão de capital de giro: contribuição para as micro e pequenas empresas no Brasil.** RAP, Rio de Janeiro, p. 863-884, mai./jun. 2011

**História: A criação da CLT.** www.trt-24.jusbrasil.com.br, 2013. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 29 mai. 2018.

LUSTOSA, Dayane Sanara. **Flexibilização/precarização das relações de trabalho no Brasil**. Âmbito Jurídico, 2016. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7332](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7332)>. Acesso em: 14 abr. 2018.

MANUS, Pedro Paulo. **Reforma não tem efeito imediato de afastar princípios do Direito do Trabalho**. CONJUR, 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-27/reflexoes-trabalhistas-reforma-nao-efeito-imediato-afastar-principios-direito-trabalho>> Acesso em: 14 jun 2018.

**Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**. Portal SEBRAE, 2014. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

**Micro e pequenas empresas são 99% do total no país**. Portal G1, 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2012/02/micro-e-pequenas-empresas-sao-99-do-total-no-pais-mostra-pesquisa.html>>. Acesso em: 01 jun 2018.

MORENO, Sayonara. **Micro e pequenas empresas geram 84% dos empregos do país**. Radioagência Nacional, 2015. Disponível em: <<http://radioagencianacional.ebc.com.br/economia/audio/2015-02/micro-e-pequenas-empresas-geram-84-dos-empregos-do-pais>>. Acesso em: 22 mai. 2018.

NORMAND, Grégoire. **Chômage des jeunes : une situation toujours préoccupante**. La Tribune, 2018. Disponível em: <<https://www.latribune.fr/economie/france/chomage-des-jeunes-une-situation-toujours-preoccupante-765726.html>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

SILVEIRA, Daniel; CAVALLINI, Marta; GAZZONI, Marina. **Desemprego é maior entre jovens, mulheres e trabalhadores sem ensino superior**. G1.globo, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-e-maior-entre-jovens-mulheres-e-trabalhadores-sem-ensino-superior.ghtml>>. Acesso em: 18 mai. 2018.

TUROLLA, Rodolfo. **O Direito do Trabalho ao Redor do Mundo**. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-no-mundo/>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

VERGARA, S. C. **Tipos de pesquisa em administração**. BibliotecaDigital.FGV, 1990. Disponível em: <[www.bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12861/000055299\\_52.pdf](http://www.bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12861/000055299_52.pdf)>. Acesso em: 15 mai. 2018.